



Seniorindsatsen i BCV

Lisbet Eigaard
Seniorkonsulent
HR, Jura og
Digitaliseringsstaben
Borgercenter Voksne,
Socialforvaltningen

**TR-møde med LFS
d. 3. oktober 2024**

Dagsorden

- Velkommen og præsentationsrunde
- Seniorpolitikken i SOF – baggrund, dens muligheder og rammer
- Vidensdeling og drøftelse i plenum
- Afrunding

Hvorfor har SOF et særligt fokus på seniorer?

Politisk beslutning (budget 2024) med afsæt i følgende forhold:



En del af SOF's fastholdelse og rekrutteringsdagsorden



Demografi, lav ledighed og mangel på uddannet personale giver øget rekrutteringsudfordringer i fremtiden



Seniorer er derfor en vigtig og nødvendig ressource i fremtiden



Andre forvaltninger og omegnskommuner arbejder også målrettet med seniorindsatser

Seniorindsatsen i SOF - formål

"Sikre tilknytning og tiltrækning af dygtige og erfarne seniorer "

Udskyde
fratrædelsestids-
punktet

Tiltrække
seniormedarbej-
dere

Fastholdelse af
ledere

Målsætning med Seniorpolitikken

- ✓ At skabe en rummelig og attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere - uanset alder.
- ✓ At fastholde seniormedarbejdere, der har evnerne, lysten og motivationen til at fortsætte med at arbejde i Socialforvaltningen.
- ✓ At anvende, udvikle og bevare den viden samt de erfaringer og kompetencer, som seniormedarbejderne besidder.
- ✓ At give plads til og respektere, at medarbejdere kan have forskellige behov på forskellige tidspunkter i deres liv.
- ✓ At sætte fokus på muligheder frem for begrænsninger.
- ✓ At skabe en god overgang fra arbejds livet til pensionisttilværelsen for den enkelte person.

Man er omfattet seniorpolitikken i SOF fra 52 år

Seniorpolitik i Socialforvaltningen



I Socialforvaltningen er seniorpolitikken et redskab til, at forvaltningen også i fremtiden vil være en attraktiv arbejdsplads for seniorer.



Rammeaftalen for seniorpolitik

- Tilbud til medarbejdere fra **52 år**
- Drøfte muligheder, ønsker og behov

- For ledere og chefer fra 54 år
- Handler typisk om løntillæg, fastholdelsestillæg eller pensionsforbedring

- Starter fra 60+
- Gives som frihed eller udbetales

Seniorsamtaler

Seniorstillinger

Generations-skifteordninger

Fratrædelsesaf-taler

Seniordage

- Kan indgås for medarbejdere fra **52 år**
- Indebærer altid bevarelse af pension
- Nedsat tid eller ændret jobindhold

- Anvendes ofte i forlængelse af en seniorstillings ophør eller ifm. personalereduktioner

Senioraftaler

Aftale med væsentlige vilkårsændringer

- Indgås af medarbejder, faglig org. + leder
- Indsendes til KS, som udarbejder aftalen

Fx:

- Nedsat tid
- Omplacering
- Fastholdelsesbonus

Aftale uden væsentlige vilkårsændringer

- Indgås af medarbejder + leder
- Skriv ALTID referat af aftalen, som gemmes på p-sag
- KS er ikke involveret

Fx:

- Tilretning af eksisterende opgaver
- Tildeling af nye opgaver
- Ændrede mødetidspunkter
- Færre sager

Særlige puljemidler

Lønkomensation for socialpædagogisk område for 60+:

- Gælder 2023- 2025
- Lønkomensationen via puljemidler:
 - dækker 50% af lønnedgangen
 - Nedsat tid til min. 30 timer ugentligt



Puljemidler til dækning af fuld pensionsbidrag:

- Gælder 2024-2027
- Ved nedsat tid opretholdes fuld pensionsbidrag i aftaleperioden
- Arbejdspladsen får opretholdelse af fuld pensionsbidrag dækket via puljemidler



Aldersfordelingen i SOF

Procentfordeling	Alder		
Borgercenter	Under 55	55-59	60+
BCV	70,2%	12,6%	17,2%
BBU	82,5%	8,1%	9,4%
BCH	75,5%	10,4%	14,1%
CE	75,9%	9,4%	14,7%
Total	75,5%	10,5%	13,9%



Aldersfordeling for LFS i SOF

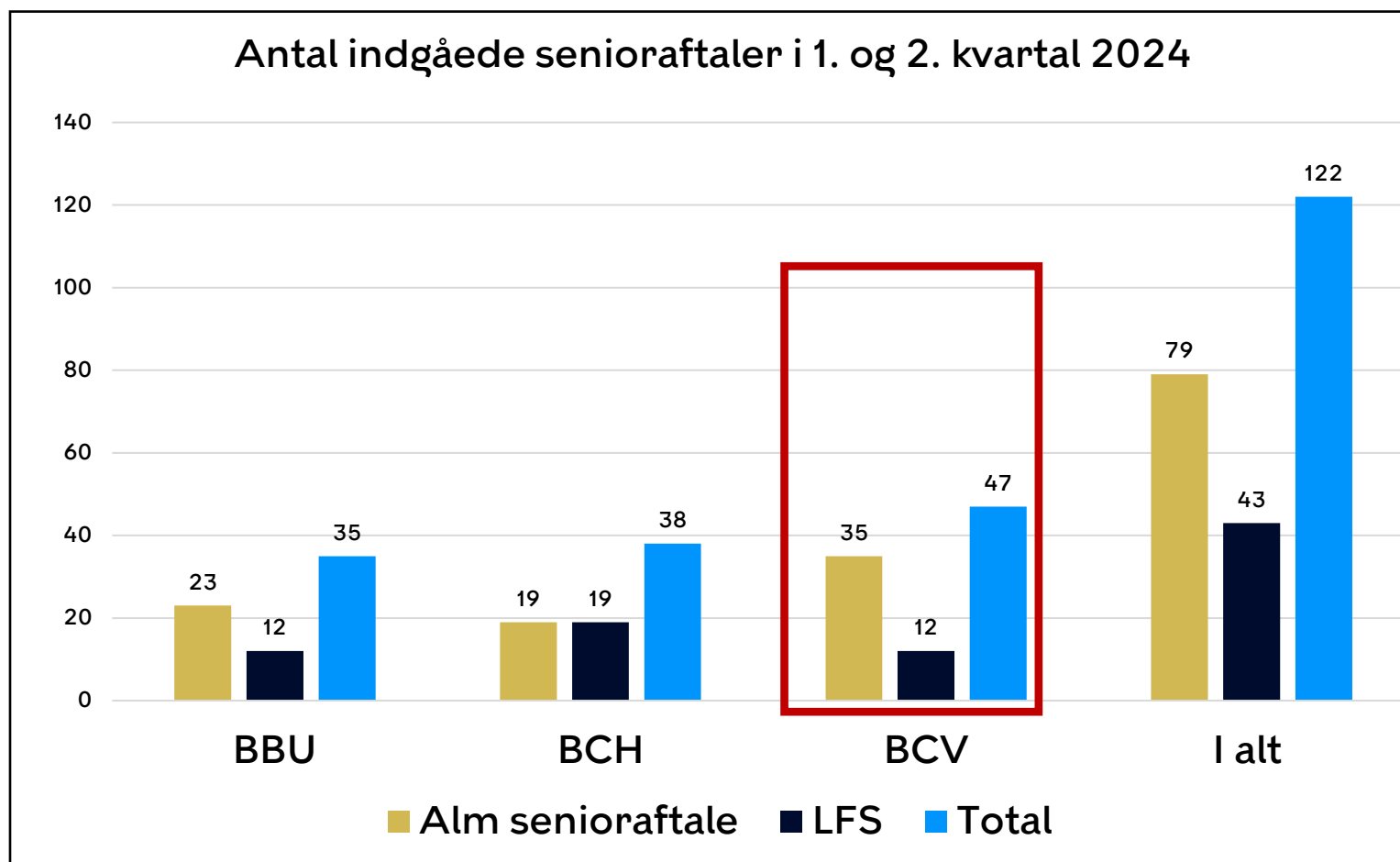
Borgercenterniveau	Antal medarbejdere			Total	Antal medarbejdere (procentfordeling)		
	Under 55	55 - 59	60+		Under 55	55 - 59	60+
BBU	734	96	94	924	79%	10%	10%
BCH	1011	153	176	1340	75%	11%	13%
BCV	433	85	111	629	69%	14%	18%
Total	2178	334	381	2893	75%	12%	13%

Aldersfordeling i udvalgte faggrupper i BCV

Faggruppe	Antal medarbejdere			Total	Antal medarbejdere (procentfordeling)		
	Under 55	Mellem 55-59	60+		Under 55	Mellem 55-59	60+
DSR	178	18	43	239	74%	8%	18%
FOA - SOSU	466	101	151	718	65%	14%	21%
HK	90	41	45	176	51%	23%	26%
LFS	433	85	111	629	69%	14%	18%

Senioraftaler i SOF

Oversigten inkluderer kun aftaler som er indsendt til KS, dvs. senioraftaler som indeholder væsentlige vilkårsændringer (typisk nedsat tid)



Ville blive længere på arbejdsmarkedet, hvis ...



Hvad kan fastholde seniorer?

Undersøgelse blandt 50+ fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2023 :

- ✓ Nedsat tid
- ✓ Frihed (ferie, flere seniordage/-fridage)
- ✓ Fleksibilitet ift. arbejdstider

KK-analyser med fokus på seniorer

- De tre vigtigste årsager til jobskifte blandt fratrådte seniorer i KK:
 - Ledelse
 - Det psykiske arbejdsmiljø
 - Tilbagetrækning
- **Effekten af nedsat tid** viser at seniorer der er på nedsat tid, bliver længere i deres job i KK end seniorer der ikke går ned i tid
- 1/3 af nuværende seniorer inden for velfærdsfagene er tilfredse med de tilpasningsmuligheder, seniorer tilbydes
- 66% af de seniorer som har en senioraftale, oplever at ordningen opfylder deres behov/ønsker

Dilemmaer

"En seniorsamtale ? Nej tak så gammel er jeg ikke"

"Langt de fleste opgaver er fysisk/psykisk krævende hos os - det er svært at finde alternative opgaver"

"Vagtplanen kan ikke hænge sammen hvis der er mange medarbejdere der går ned i tid"

"Hvis jeg giver min seniormedarbejder lov til at gå ned i tid - hvad så med alle de andre medarbejdere?"

Vidensdeling og drøftelse

- Hvilke konkrete erfaringer har du som TR med seniorsamtaler og senioraftaler? (hvad virker og hvad er dilemmafyldt?)
- Har du gode ideer til tiltag vi skal prøve af for at gøre det lettere for lederne at arbejde med at fastholde og rekruttere seniorer i fremtiden?
- Har du særlige ønsker/behov i din rolle som TR ift at kunne hjælpe/rådgive seniorer?

Hvor kan I få hjælp til at arbejde med seniorindsatsen?

Kontakt:

Seniorkonsulent i BCV
staben:

Lisbet Eigaard
Mail: ks9u@kk.dk
Mobil: 21745704



- Rådgive og give sparring om seniorindsatsens rammer, muligheder og processer
- Deltage i relevante mødefora (fx TR og MED-streng, centerledelsesmøder, afdelings- og ledermøder mv)
- Facilitere workshops
- Understøtte lokale behov/ ønsker og finde løsninger i tæt samarbejde med både leder og medarbejder
- Udbrede viden og erfaringer samt udvikle konkrete værktøjer